



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO  
COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2019 ”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en** Administración

**Autores:**

Jeny Sarly, Medina Pirgo

**Asesor:**

Mg. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

## Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
¡Error! Marcador no definido.	
Realidad Problemática	11
Antecedentes	11
A Nivel Internacional	11
A Nivel Nacional	14
A Nivel Regional	16
Objetivos	18
Hipótesis	19
Teorías de la Investigación	20
Teoría de la Motivación	20
Antecedentes de la Cultura Organizacional	22
Antecedentes del Desempeño Laboral	25
Definición de Términos Básicos	28
Matriz de Consistencia	30
Cuadro de Operacionalización de Variables	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	34
Tipo de Investigación	34
Población y Muestra	34
Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
Confiabilidad del Instrumento de Medición	39
Para la variable Independiente: Cultura Organizacional	41
Para la variable Dependiente: Desempeño Laboral	63
Prueba de Hipótesis - Coeficiente de Correlación de Spearman	78
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	79
Discusión	79
Conclusiones	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS	86

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Determinación de la población .....	35
Tabla 2 – Muestreo Proporcional – Área RR-HH .....	36
Tabla 3 – Instrumento de medición de la variable independiente: Cultura Organizacional .....	39
Tabla 4 – Instrumento de medición de la variable independiente: Desempeño Laboral .....	40
Tabla 5 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional 41	
Tabla 6 – ¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa? .....	43
Tabla 7 – ¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales? .....	44
Tabla 8 – ¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores? .....	45
Tabla 9 – ¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?.....	46
Tabla 10 – ¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa? .....	47
Tabla 11 – ¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?.....	48
Tabla 12 – ¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?.....	49
Tabla 13 – ¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?.....	50
Tabla 14 – ¿Existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante? .....	51
Tabla 15 – ¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan? .....	52
Tabla 16 – ¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal? .....	53
Tabla 17 – ¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo? .....	54
Tabla 18 – ¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa? .....	55
Tabla 19 – ¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa? .....	56
Tabla 20 – ¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?.....	57
Tabla 21 – ¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo? .....	58
Tabla 22 – ¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar? .....	59
Tabla 23 – ¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio? .....	60
Tabla 24 – ¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal? .....	61
Tabla 25 – ¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa? .....	62
Tabla 26 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral.....	63

Tabla 27 – ¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio? .....	64
Tabla 28 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico? .....	65
Tabla 29 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo? .....	66
Tabla 30 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros? .....	67
Tabla 31 – ¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo? .....	68
Tabla 32 – ¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa? .....	69
Tabla 33 – ¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?.....	70
Tabla 34 – ¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo? .....	71
Tabla 35 – ¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores? .....	72
Tabla 36 – ¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional? .....	73
Tabla 37 – ¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios? .....	74
Tabla 38 – ¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores? .....	75
Tabla 39 – ¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores? .....	76
Tabla 40 – ¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa? .....	77
Tabla 41 – Correlación de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral .....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional	42
Figura 2 – ¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa? .....	43
Figura 3 – ¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales? .....	44
Figura 4 – ¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?.....	45
Figura 5 – ¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan? .....	46
Figura 6 – ¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa? .....	47
Figura 7 – ¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?.....	48
Figura 8 – ¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?.....	49
Figura 9 – ¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?.....	50
Figura 10 – ¿Existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante? .....	51
Figura 11 – ¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan? .....	52
Figura 12 – ¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal? .....	53
Figura 13 – ¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo? .....	54
Figura 14 – ¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa? .....	55
Figura 15 – ¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?.....	56
Figura 16 – ¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas? .....	57
Figura 17 – ¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo? .....	58
Figura 18 – ¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?.....	59
Figura 19 – ¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio? .....	60
Figura 20 – ¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal? .....	61
Figura 21 – ¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa? .....	62
Figura 21 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral .....	63
Figura 22 – ¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio? .....	64
Figura 23 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico? .....	65

Figura 24 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo? .....	66
Figura 25 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros? .....	67
Figura 26 – ¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo? .....	68
Figura 27 – ¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa? .....	69
Figura 28 – ¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento? .....	70
Figura 29 – ¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo? .....	71
Figura 30 – ¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores? .....	72
Figura 31 – ¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional? .....	73
Figura 32 – ¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios? .....	74
Figura 33 – ¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores? .....	75
Figura 34 – ¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores? .....	76
Figura 35 – ¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa? .....	77

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMRCA 2019. Y un análisis de las dimensiones de ambas variables.

La investigación es de carácter **descriptiva**, pues el propósito es de medir de manera independiente las variables objeto de estudio como son la cultura organizacional y desempeño laboral. Además, se pretende establecer la **correlación** de las variables: cultura organizacional y desempeño laboral.

Se determina que existe una relación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca.

Dentro de la variable cultura organizacional, desempeño laboral la dimensión más representativa liderazgo en la gestión directiva y dentro de la variable desempeño laboral la dimensión más representativa es el compromiso organizacional.

**PALABRAS CLAVES:** Cultura Organizacional, Desempeño Laboral, Relaciones Humanas, liderazgo en la gestión y participación.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**



## REFERENCIAS

- Alarcón, D. G. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017*. Lima - Perú: Escuela de posgrado.
- Castellón, A. J. (216). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa - Nicaragua: Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa.
- Díaz, Z. M. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL I NAYLAMP-CHICLAYO*. Pimentel - Chiclayo: Facultad de Ciencias Empresariales.
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en La Empresa*. Argentina: Javier Vergara Editor.
- Hernández Sarnpieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos & Bapista Lucio, Pilar . (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. . México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Bapista, L. P. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW.
- Marcone, T. R., & Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Maslow, A. (1943). *"Teoría de la Motivación Humana"*. Brooklyn, Nueva York: Paidós Ibérica.
- Medina, J. d. (2018). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN FONCREAGRO CAJAMARCA – 2014*. Cajamarca - Perú: escuela de Posgrado.
- Monterroso, L. K. (2015). *RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL*. Guatemala: Facultad de Humanidades.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Madrid: Facultad e Medicina.
- Robbis, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed.* México: PEARSON EDUCACIÓN, México, 2004.
- Salazar, M. O. (2016). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 83006 DEL NIVEL PRIMARIO "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" BAÑOS DEL INCA - 2012*". Cajamarca - Perú: Facultad de educación.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., y Cook, W. . (1974). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. . Madrid: Madrid: Ed. RIALP Octava edición.
- Torres, T. C., & Carrillo, R. J. (2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la Cultura Organizacional*. México: Artículo de la UNAM.
- Uría, C. D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.